



Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Peningkatan Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja Pendidik

Masjudin¹; Muhammad Thohri ²; Nazar Na'amy³

1220403039.mhs@uinmataram.ac.id, 2mthohri@uinmataram.ac.id

3nazarnaamy72@uinmataram.ac.id

¹²³ Universitas Islam Negeri Mataram, Indonesia

Abstract

The aim of this research is to examine the effect of conflict management on the competence, motivation and performance of educators in MTs throughout the sub-district. This research uses a quantitative approach with survey methods. Data collection was carried out using a questionnaire with a total population and sample of 104 educators from 11 MTs in the sheet sub-district. Data analysis techniques use classical assumption tests and hypothesis testing uses simple and multivariate regression tests. The results of the research show that there is an influence of conflict management on competence as evidenced by the results of a simple regression analysis which obtained a Sig value. value 0.003 ($0.003 < 0.05$), the effect of conflict management on motivation is proven by the results of a simple regression analysis which obtained a Sig. The value is 0.029 ($0.029 < 0.05$), and the effect of conflict management on performance is proven by the results of a simple regression analysis which obtained a Sig. the value is 0.001 ($0.001 < 0.05$). Effective school principal leadership in implementing conflict management can contribute to increasing the competence of educators through the support and guidance provided.

Keywords: Conflict Management, Competence, Motivation, Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh manajemen konflik terhadap kompetensi, motivasi, kinerja pendidik di MTs se-Kecamatan Lembar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data menggunakan angket dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 104 orang pendidik dari 11 MTs se- Kecamatan Lembar. Teknik analisis data dengan uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan cara uji regresi sederhana dan multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh manajemen konflik berpengaruh terhadap kompetensi dibuktikan dengan hasil analisis regresi sederhana bahwa nilai Sig. bernilai 0,003 ($0,003 < 0,05$), adanya pengaruh manajemen konflik terhadap motivasi dibuktikan dengan hasil analisis regresi sederhana bahwa nilai Sig. bernilai 0,029 ($0,029 < 0,05$), dan adanya pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja dibuktikan dengan hasil analisis regresi sederhana bahwa nilai Sig. bernilai 0,001 ($0,001 < 0,05$). Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dalam melaksanakan manajemen konflik dapat memberikan berkontribusi pada peningkatan kompetensi pendidik melalui dukungan dan bimbingan yang mereka berikan.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Kompetensi, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, banyak terjadi perubahan sosial dan perkembangan budaya yang heterogen sehingga menimbulkan perselisihan, perpecahan, dan disorganisasi masyarakat, mengandung banyak kontradiksi, kontradiksi terbuka yang berbeda-beda (Abshor, 2022). Manajemen konflik yang baik sangat penting karena dapat membawa keberhasilan sekolah dan menciptakan sekolah yang mandiri dan berkualitas karena dapat mengendalikan konflik (Rostini et al., 2023).

Manajemen konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi, motivasi dan kinerja pendidik. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi pendidik adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh pendidik, yang mencakup aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kompetensi pendidik bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yang mencakup pembentukan pribadi yang berkualitas, akademik, dan karakter serta dapat mencapai prestasi tertinggi. Manajemen konflik yang efektif oleh seorang pimpinan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pendidik untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya. Pimpinan yang memahami pentingnya manajemen konflik dapat memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk pengembangan kompetensi pendidik. Mereka dapat memberikan pelatihan, umpan balik, dan kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan kinerja pendidik.

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas seseorang yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Definisi ini menggambarkan bahwa pada kinerja terdapat standar ukuran tertentu untuk mengetahui keberhasilan dan prestasi seseorang atau kelompok. Standar ukuran tersebut dapat berbentuk jumlah hasil pekerjaan atau kuantitas dan mutu atau kualitas pekerjaannya. Artinya, seseorang atau kelompok dapat dikategorikan memiliki kinerja baik, kinerjanya sesuai atau lebih tinggi dari standar yang telah ditentukan. Sebaliknya, apabila kinerja seseorang atau kelompok dapat dikategorikan buruk jika lebih rendah dari standar yang telah ditetapkan dan dengan adanya manajemen konflik di lembaga pendidikan, motivasi pendidik dan kinerja pendidik akan dapat meningkat (Budiman, 2019).

Motivasi dan kinerja memiliki keterkaitan yang erat. Motivasi yang tinggi

mendorong seseorang untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan atau tugas yang diberikan. Ketika seseorang memiliki motivasi yang kuat, mereka cenderung melibatkan diri lebih dalam pekerjaan mereka, memberikan upaya yang lebih besar, dan memfokuskan energi mereka pada tugas-tugas yang perlu diselesaikan (Anwar, 2018). Ini berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka secara keseluruhan. Motivasi yang tinggi juga berhubungan dengan tingkat ketekunan yang lebih tinggi. Ketika seseorang memiliki motivasi yang kuat, mereka cenderung tetap berkomitmen terhadap tugas-tugas yang sulit atau membutuhkan waktu lama untuk diselesaikan. Mereka tidak mudah menyerah dan tetap bertahan meskipun menghadapi tantangan. Tingkat ketekunan yang tinggi ini berdampak positif pada kinerja, karena mereka terus berusaha dan bekerja keras untuk mencapai hasil yang diinginkan (Uno, 2023).

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi, dalam kaitannya dengan kinerja guru yang berada dalam suatu organisasi sekolah, maka guru menduduki peran yang amat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran dalam mempersiapkan peserta didik untuk mencapai kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan. Suatu lembaga pendidikan, guru harus bertanggung jawab atas segala pekerjaannya akan tetapi pada kenyataannya masih ada guru yang saling mengandalkan dalam pekerjaannya sendiri, seperti pada observasi awal peneliti yang dilakukan di MTs se-Kecamatan Lembar.

Guru-guru yang berada di sekolah MTs se-Kecamatan Lembar sudah mengedepankan pekerjaannya namun masih ada beberapa guru yang mengandalkan guru lain dalam mengisi pembelajaran di kelas sehingga dapat menimbulkan penumpukan pekerjaan terhadap guru lain sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru. Konflik yang terjadi antar guru dalam sekolah khususnya di MTs se-Kecamatan Lembar, jika tidak ditangani dengan baik, akan mengakibatkan adanya hambatan bagi guru untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja guru tersebut menurun. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga sekolah diharapkan bisa mengelola Manajemen konflik di MTs se-Kecamatan Lembar agar menghasilkan konflik yang positif dan bisa mengoptimalkan sumber daya manusia sehingga kinerja guru dapat maksimal.

Oleh karena itu, manajemen konflik yang efektif dan pencegahan konflik sangat penting dalam memastikan lingkungan pendidikan yang sehat dan produktif

bagi guru-guru. Kepala sekolah atau madrasah perlu mengambil langkah-langkah proaktif untuk mendorong komunikasi terbuka, kolaborasi, dan resolusi konflik yang konstruktif guna menjaga kompetensi, motivasi, dan kinerja yang optimal dari para guru.

Hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti MTs se-Kecamatan Lembar, menunjukkan bahwa konflik yang terjadi disekolah khususnya yang dialami oleh guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran kerap kali terjadi, dan guru mengharapkan adanya penyelesaian yang baik dari diri guru sendiri dan yang perlu dari kepala sekolah. Mengelola konflik di lembaga pendidikan, termasuk madrasah, memerlukan pendekatan yang bijaksana dan berpusat pada pencegahan, penyelesaian, dan rekonsiliasi. Seorang kepala madrasah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang harmonis dan mendukung pertumbuhan baik secara akademik maupun sosial-emosional bagi seluruh anggota komunitas madrasah. Pada MTs se-Kecamatan Lembar sering peneliti temukan konflik, konflik yang terjadi dari personal, dan interpersonal yang terkadang disebabkan oleh perbedaan. Ada pula konflik yang terjadi antara tenaga pendidik dengan wali murid atau masyarakat yang ada disekitar lingkup madrasah. Perbedaan pendapat, gaya komunikasi dan penyampaian satu sama lain antara individu dengan lainnya juga dapat menimbulkan suatu permasalahan dalam lembaga ini.

Berdasarkan wawancara dengan kepala Madrasah MTs NW Bakong bahwa konflik yang paling umum terjadi berkaitan dengan pengelolaan program pembelajaran, penggunaan sumber daya, dan beberapa konflik yang muncul dari interaksi sosial. Seperti, guru-guru terkadang mempunyai perbedaan pendapat mengenai metode pengajaran yang sebaiknya digunakan dan bagaimana alokasi waktu dan sumber daya harus dikelola.

Berdasarkan penelitian dari Palgunadi dan Mansyur (2016) menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian dari Ginola (2022) juga mengungkapkan bahwa manajemen konflik berpengaruh terhadap motivasi dan manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian dari Lesmana (2014) juga mengungkapkan bahwa variabel manajemen konflik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa manajemen konflik yang sesuai merupakan salah satu faktor yang perlu mendapatkan perhatian dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Peningkatan Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja Pendidik di MTs se-Kecamatan Lembar”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Peneliti menggunakan jenis penelitian korelasi atau korelasional yaitu penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pendidik atau guru se-Kecamatan Lembar berjumlah 104. Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan sampel jenuh yaitu menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Oleh karena itu, peneliti mengambil Pendidik atau guru se-Kecamatan Lembar berjumlah 104 orang sebagai sampel dalam penelitian ini.

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah angket. Angket digunakan untuk mengetahui manajemen konflik, motivasi dan kinerja pendidik. Angket dalam penelitian ini sudah diuji validitas dan reliabilitas dengan hasil uji validitas setiap butir pernyataan menghasilkan nilai rtabel lebih dari nilai rhitung dan hasil uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach alpha lebih besar dari nilai 0,60. Sebelum data digunakan atau dianalisis terlebih dahulu data tersebut diuji persyaratannya dengan uji asumsi klasik. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik yaitu dengan rumus regresi sederhana dan MANOVA.

PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

Pengaruh	Asymp. Sig. (2 tailed)	Keterangan
(X) terhadap (Y1)	0,099	Berdistribusi Normal
(X) terhadap (Y2)	0,262	Berdistribusi Normal
(X) terhadap (Y3)	0,168	Berdistribusi Normal

Keterangan : Manajemen Konflik (X), Kompetensi (Y1), Motivasi (Y2). Kinerja (Y3)

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2 tailed) > 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal.

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengaruh	Nilai Sig.	Keterangan
(X) terhadap (Y1)	0,199	Tidak Terjadi Gejala Heteroskedastisitas
(X) terhadap (Y2)	0,457	Tidak Terjadi Gejala Heteroskedastisitas
(X) terhadap (Y3)	0,655	Tidak Terjadi Gejala Heteroskedastisitas

Keterangan : Manajemen Konflik (X), Kompetensi (Y1), Motivasi (Y2). Kinerja (Y3)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Sig. untuk semua model regresi dalam penelitian ini lebih dari 0,05 (Sig>0,05). Artinya, semua model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi bisa analisis untuk tahap selanjutnya.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan regresi linear sederhana untuk menghitung pengaruh manajemen konflik terhadap kompetensi, motivasi, dan kinerja pendidik di MTs se-Kecamatan Lembar. Setelah melakukan penelitian, peneliti menemukan hasil sebagai berikut:

1. Hasil Analisis Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kompetensi

Pada hasil analisis pengaruh manajemen konflik terhadap kompetensi, peneliti menganalisis pengaruh variabel manajemen konflik terhadap kompetensi dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Berikut hasil pengujian analisis regresi sederhana.

Tabel 3. Hasil Analisis Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kompetensi

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	103.653	1	103.653	9.222	.003 ^b
Residual	1146.462	102	11.240		
Total	1250.115	103			

Berdasarkan tabel uji regresi sederhana di atas, diketahui bahwa nilai Sig. bernilai 0,003. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai 0,05 ($0,003 < 0,05$). Hal ini menandakan bahwa variabel manajemen konflik (X) berpengaruh terhadap Kompetensi (Y1). Dengan kata lain, terdapat pengaruh manajemen konflik terhadap kompetensi pendidik di MTs se-Kecamatan Lembar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Burahman (2022). Manajemen konflik memiliki dampak positif dan signifikan pada kompetensi kerja, sebagaimana terbukti dengan t hitung yang melebihi t tabel, yaitu $2,299 > 2,026$. Hal yang serupa terjadi pada pelatihan Barista, di mana terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja dengan t hitung sebesar $2,173 > t$ tabel $2,026$. Lebih lanjut, kedua variabel independen, yaitu manajemen konflik dan pelatihan Barista, memiliki pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap kompetensi kerja, ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar $25,449$ yang melebihi F tabel sebesar $3,24$.

Penelitian dari Anwar (2018) menyatakan bahwa menangani konflik dengan efektif melalui penerapan strategi dan sistem akan memberikan dukungan pada pengembangan kompetensi pendidik, terutama dalam aspek kompetensi non-teknis. Praktik manajemen konflik memiliki potensi untuk meningkatkan keterampilan pendidik dalam mengatasi konflik internal, yang pada akhirnya akan memperkuat daya tahan dan kesejahteraan.

Kelebihan dari hasil penelitian ini yaitu hasil penelitian memiliki relevansi yang tinggi dengan lingkungan pendidikan, khususnya di MTs se-Kecamatan Lembar. Implikasi dari temuan ini dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di lembaga tersebut. Penelitian menyoroti bahwa manajemen konflik yang baik dapat meningkatkan efektivitas tim di lingkungan pendidikan. Ini dapat membantu dalam membangun kerjasama yang lebih baik di antara pendidik, menghasilkan kolaborasi yang positif, dan meningkatkan kualitas pengajaran.

Hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam generalisasi karena fokus pada MTs se-Kecamatan Lembar. Oleh karena itu, hasil tersebut tidak dapat langsung diterapkan pada konteks pendidikan yang berbeda. Penelitian ini tidak mempertimbangkan pengaruh variabel lain yang dapat memengaruhi kompetensi pendidik. Oleh karena itu, hasil penelitian harus diinterpretasikan dengan mempertimbangkan variabel lain yang berperan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengkonfirmasi dan memperluas temuan ini, serta untuk mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor yang dapat memengaruhi kompetensi pendidik.

2. Hasil Analisis Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Motivasi

Pada hasil analisis pengaruh manajemen konflik terhadap motivasi, peneliti

menganalisis pengaruh variabel manajemen konflik terhadap motivasi dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Berikut hasil pengujian analisis regresi sederhana.

Tabel 4. Hasil Analisis Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Motivasi

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.867	1	41.867	4.876	.029 ^b
	Residual	875.892	102	8.587		
	Total	917.760	103			

Berdasarkan tabel uji regresi sederhana di atas, diketahui bahwa nilai Sig. bernilai 0,029. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai 0,05 ($0,029 < 0,05$). Hal ini menandakan bahwa variabel manajemen konflik (X) berpengaruh terhadap motivasi (Y2). Dengan kata lain, terdapat pengaruh manajemen konflik terhadap motivasi pendidik di MTs se-Kecamatan Lembar.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dari Agmila (2020). Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa Terdapat dampak yang cukup signifikan dari manajemen konflik terhadap motivasi pendidik di MIN Jati Pandansari dengan nilai signifikansi sebesar 0,042, serta di SDI Al-Gontory dengan nilai signifikansi sebesar 0,023 yang keduanya berada di bawah batas 0,05. Selanjutnya, terlihat juga dampak yang signifikan dari manajemen konflik terhadap kinerja pendidik di MIN Jati Pandansari dengan nilai signifikansi sebesar 0,035, dan di SDI Al-Gontory dengan nilai signifikansi sebesar 0,031, keduanya juga berada di bawah batas 0,05. Selain itu, terdapat pengaruh yang signifikan dari manajemen konflik terhadap motivasi dan kinerja pendidik di MIN Jati Pandansari dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,197, dan di SDI Al-Gontory dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,812, keduanya di bawah batas 0,05.

Hal ini didukung juga oleh penelitian terdahulu oleh Rizkia (2017). Terdapat korelasi yang cukup positif dan searah antara manajemen konflik dengan motivasi pendidik, sebagaimana diindikasikan oleh hasil perhitungan menggunakan SPSS 23 dengan rumus product moment sebesar 0.506. Angka ini lebih besar dari nilai R tabel dengan taraf kesalahan 5%, yang memiliki nilai sebesar 0.138. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen konflik dan motivasi pendidik, di mana peningkatan dalam

manajemen konflik dapat berkorelasi positif dengan peningkatan motivasi pendidik di lingkungan tersebut.

Kesimpulan bahwa manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pendidik memiliki implikasi positif terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hasil penelitian memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan strategi intervensi yang dapat meningkatkan manajemen konflik di sekolah. Ini dapat membantu menciptakan perubahan positif dalam budaya organisasi. Fokus pada MTs se-Kecamatan Lembar memberikan hasil yang sangat relevan dan dapat diaplikasikan secara langsung pada tingkat lokal. Implikasi temuan dapat memberikan panduan spesifik bagi sekolah-sekolah di wilayah tersebut.

Temuan penelitian terbatas pada MTs se-Kecamatan Lembar, sehingga generalisasi temuan ini ke konteks pendidikan yang berbeda atau tingkat nasional menjadi keterbatasan. Penelitian ini tidak mempertimbangkan pengaruh variabel-variabel kontrol tertentu yang dapat memengaruhi motivasi, seperti faktor-faktor personal atau lingkungan di luar manajemen konflik. Penelitian ini tidak mencakup evaluasi jangka waktu panjang terhadap efek manajemen konflik terhadap motivasi. Keberlanjutan efek positif tersebut perlu dikonfirmasi dengan penelitian lanjutan.

3. Hasil Analisis Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja

Pada hasil analisis pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja, peneliti menganalisis pengaruh variabel manajemen konflik terhadap kinerja dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Berikut hasil pengujian analisis regresi sederhana.

Tabel 5. Hasil Analisis Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.895	1	115.895	12.775	.001 ^b
	Residual	925.326	102	9.072		
	Total	1041.221	103			

Berdasarkan tabel uji regresi sederhana di atas, diketahui bahwa nilai Sig. bernilai 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini menandakan bahwa variabel manajemen konflik (X) berpengaruh terhadap kinerja

(Y3). Dengan kata lain, terdapat pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pendidik di MTs se-Kecamatan Lembar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Rozalina (2013). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara serempak gaya kepemimpinan dan manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro KPW Jawa Timur. Sedangkan secara parsial (Uji *t*) kedua variabel independent tidak mempengaruhi Kinerja karyawan PT Sinar Sosro KPW Jawa Timur. Selain itu, Penelitian Ginola (2022) bahwa manajemen konflik berpengaruh terhadap motivasi dan manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja.

Kesimpulan bahwa manajemen konflik yang baik dapat meningkatkan kinerja pendidik menunjukkan relevansi temuan dengan kesejahteraan para pendidik. Kondisi kerja yang positif dapat membantu menciptakan motivasi dan dedikasi yang lebih besar. Hasil penelitian memberikan landasan bagi pengembangan kepemimpinan sekolah yang berfokus pada manajemen konflik. Kepala sekolah dapat menggunakan temuan ini untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Temuan penelitian dapat memberikan kontribusi pada literatur pendidikan dan manajemen konflik dengan memberikan bukti empiris tentang korelasi antara manajemen konflik dan kinerja pendidik.

Terdapat keterbatasan jika hasil penelitian terlalu bergantung pada analisis regresi statistik. Beberapa aspek dinamika dan konteks konflik mungkin tidak terekspresikan sepenuhnya melalui pendekatan statistik. Kualitas temuan penelitian dapat dipengaruhi oleh kesalahan potensial dalam pengukuran variabel-variabel tertentu. Keakuratan instrumen pengukuran dan pengumpulan data memerlukan perhatian khusus. Meskipun temuan menunjukkan korelasi, perlu dipertimbangkan bahwa ini belum tentu mengindikasikan hubungan sebab-akibat langsung antara manajemen konflik dan kinerja pendidik

4. Hasil Analisis Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kompetensi, Motivasi dan Kinerja

Uji multivariat dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen konflik terhadap kompetensi, motivasi dan kinerja secara bersama-sama. Pada uji multivariat, peneliti menggunakan uji MANOVA. MANOVA merupakan uji beda varian, dimana varian yang dibandingkan berasal dari lebih

dari satu variabel terikat. Keputusan diambil dengan analisis *Pillai Trace*, *Wilk Lambda*, *Hotelling Trace*, *Roy's Largest Root*. Berikut hasil uji MANOVA.

Tabel 6. Hasil Uji Manova

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	.985	1899.330 ^b	3.000	84.000	.000
	Wilks' Lambda	.015	1899.330 ^b	3.000	84.000	.000
	Hotelling's Trace	67.833	1899.330 ^b	3.000	84.000	.000
	Roy's Largest Root	67.833	1899.330 ^b	3.000	84.000	.000
Manajeme nKonflik	Pillai's Trace	.692	1.517	51.000	258.000	.020
	Wilks' Lambda	.446	1.534	51.000	250.887	.018
	Hotelling's Trace	.955	1.548	51.000	248.000	.016
	Roy's Largest Root	.511	2.587 ^c	17.000	86.000	.002

Berdasarkan tabel hasil uji Manova di atas, diketahui nilai untuk Sig. *Pillai Trace* bernilai 0,020, nilai Sig. *Wilk Lambda* bernilai 0,018, nilai Sig. *Hotelling Trace* bernilai 0,016, dan nilai Sig. *Roy's Largest Root* bernilai 0,002. Hal ini menandakan bahwa nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 (Sig.<0,05). Artinya, terdapat pengaruh manajemen konflik terhadap kompetensi, motivasi dan kinerja. Dengan kata lain, terdapat pengaruh manajemen konflik terhadap kompetensi, motivasi dan kinerja pendidik di MTs se-Kecamatan Lembar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa: Ada pengaruh manajemen konflik terhadap kompetensi. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi sederhana bahwa nilai Sig. bernilai 0,003. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai 0,05 (0,003<0,05). Hal ini menandakan bahwa variabel manajemen konflik (X) berpengaruh terhadap Kompetensi (Y1). Dengan kata lain, terdapat pengaruh manajemen konflik terhadap kompetensi pendidik di MTs se-Kecamatan Lembar.

Ada pengaruh manajemen konflik terhadap motivasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi sederhana bahwa nilai Sig. bernilai 0,029. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai 0,05 (0,029<0,05). Hal ini menandakan bahwa variabel manajemen

konflik (X) berpengaruh terhadap Motivasi (Y2). Dengan kata lain, terdapat pengaruh manajemen konflik terhadap motivasi pendidik di MTs se-Kecamatan Lembar.

Ada pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi sederhana bahwa nilai Sig. bernilai 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini menandakan bahwa variabel manajemen konflik (X) berpengaruh terhadap Kinerja (Y3). Dengan kata lain, terdapat pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pendidik di MTs se-Kecamatan Lembar.

DAFTAR REFRENSI

- Agmila, H. A. (2020). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pendidik Di MIN Jati Pandansari Dan SDI Al Gontory Tulungagung. *Dissertasi*. IAIN Tulungagung.
- Anwar, K. (2018). Urgensi penerapan manajemen konflik dalam organisasi pendidikan. *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(2), 31-38.
- Anwar, M. (2018). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Prenada Media.
- Budiman, S. (2019). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al Wasliyah Kabupaten Labuhanbatu. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2).
- Burahman, H. (2022). *Pengaruh Manajemen Konflik dan Pelatihan Barista Terhadap Kemampuan Kerja Barista Scoffeeshop Di Kota Padang*. Tesis, Universitas Negeri Padang.
- Ginola, D. (2022). Analisis Pengaruh Manajemen Konflik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD Puncak Jaya di Pontianak, *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 6(10).
- Kartini & Kristiawan, "Pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1).
- Lesmana, R. (2014). Pengaruh Komunikasi dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru SDN Galang Kota Batam). *Jurnal teknologi, Kejuruan dan Pengajarannya*, 2(1).
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Jakarta: Samudra Biru.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen SDM*. Bandung: Rosdakarya, 2000.
- Mulyono. (2009). *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media 2009.
- Palgunadi & Mansyur. (2016). Pengaruh Manajemen Konflik dan Perubahan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Papua. *Future: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 4(1).

- Rizkia, A. P. (2017). Hubungan Manajemen Konflik Dengan Motivasi Kerja Guru di SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPP-Teknologi Jombang, *Dissertasi*. UIN Surabaya.
- Ross, M. H. (1993). *The Management of Conflict: Interpretations and. Interest in Comparative Perspective*. New Haven: Yale University Press.
- Rostini, D., Sulaiman, S., & Amaly, N. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(1), 173-180.
- Rozalina, N. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Timur. *Jurnal Eksekutif*, 10(1).
- Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siswanto. (2011). *Manajemen Konflik*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Uno, H. B. (2023). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.